

FORBUNDET FOR ARBEIDSFOLK

NORSK ARBEIDSMANDSFORBUND
VEILEDER I NEDBEMANNING
OG OMSTILLING

NORSK ARBEIDSMANDSFORBUND
Postboks 8704 Youngstorget, 0028 OSLO
norsk@arb-mand.no
Tlf.: 815 45 100



Forbundet for
arbeidsfolk

NORSK ARBEIDSMANDSFORBUND



Forbundet for
arbeidsfolk

NORSK ARBEIDSMANDSFORBUND

Nedbemanninger er en stor utfordring for tillitsvalgte og medlemmer.

Dette notatet gir et oversyn over lov og avtaleverkets krav til nedbemanningsprosessen og er ment som et underlag for samarbeid mellom de tillitsvalgte og Norsk Arbeidsmandsforbund før og under denne krevende omstillingsprosessen. Kontakt oss for ytterligere veiledning og råd.

1 Drøftinger om behovet for nedbemanninger

a. Bedriftens informasjonsplikt

Bedriften er forpliktet til så tidlig som mulig å drøfte alle omlegginger med tillitsvalgte før den fatter en beslutning.

Dette er forankret i Hovedavtalen mellom LO og NHO¹ i § 9-4 og § 9-5.

Under drøftingene skal partene «snu hver stein» for å hindre eller begrense omfanget av nedbemanningen. Det skal skrives protokoll fra alle møter mellom partene. Når bedriften innkaller til allmøte, skal tillitsvalgte på forhånd og så tidlig som mulig orienteres om forhold som bedriften ønsker å informere om. Det er bedriften som er ansvarlig for å orientere de ansatte, men det er likevel naturlig at partene er enige om hva som skal gis av informasjon underveis i prosessen.

Se kapittel 8 i Arbeidsmiljøloven og kapittel IX (9) i hovedavtalen

Protokoll

Hvis bedriften etter drøftingene med de tillitsvalgte konkluderer med oppsigelser, må protokollen fra drøftingene si noe om omfanget og kriterier for utvelgelse. I den grad det er satt opp en liste over personer som kan bli sagt opp, må ikke denne lista presenteres eller omtales som den endelige konklusjon. Hvis de tillitsvalgte ikke kan gå god for utvelgelseskriteriene, bør man kun ta den foreslåtte lista til orientering, samtidig som innsigelsene de tillitsvalgte har, skal nedfelles i protokollen. Arbeidsgiver kan ennå ikke gå til oppsigelse. Først må det gjennomføres drøftinger med den enkelte arbeidstaker.

Se hovedavtalen § 2-3

¹ Andre Hovedavtaler blir ikke behandlet i dette notatet.

b. Nærmere om drøfting og informasjon

I følge Hovedavtalen skal bedriften før den fatter sin beslutning drøfte forholdet i god tid med de tillitsvalgte. Hvis bedriften ikke tar hensyn til de tillitsvalgtes anførsler, skal bedriften grunnngi sitt syn. Begrunnelsen skal sammen med de tillitsvalgtes standpunkt angis i en protokoll.

Dette er forankret i hovedavtalens § 9-6

Partene skal forhandle om utvelgelsesprinsippene ved nedbemanning. Er partene uenig i at ansiennitetsprinsipper er det viktigste kriteriet, må dette komme med i protokollen fra forhandlingene.

Dette er forankret i hovedavtalen § 8-2

De vanligste og etterprøvbare kriteriene i oppsatt rekkefølge er:

1. Ansiennitet (ansettelsestid i bedriften – sist inn, først ut.)
2. Sosiale/menneskelige forhold (personlige forhold hos en arbeidstaker som vil gjøre det vanskeligere enn ellers for vedkommende å miste jobben sin, for eksempel hvis vedkommende har forsørgerbyrde eller et handikap.)
3. Kvalifikasjon/kompetanse. (Formell og uformell kompetanse.)

I de tilfeller ledelsen ikke finner å kunne ta hensyn til de tillitsvalgtes anførsler og ønsker å gjennomføre endringer i bestående arbeidsforhold, og LO og forbundene hevder at endringene vil være tariffstridig, kan LO ta opp med NHO spørsmål om å utsette iverksettelsen inntil forhandlingsmøte mellom hovedorganisasjonene er avholdt. Møtet må avholdes innen en uke etter at det er fremsatt skriftlig krav om det.

Dette er forankret i hovedavtalens § 9-6 punkt 1.

Hovedavtalen LO-NHO (§ 8-2) har en viktig

✓ bestemmelse om ansiennitetsprinsippet: *Hvis bedriften i forbindelse med innskrenkinger i arbeidsstyrken finner grunn til å fravike ansienniteten og de tillitsvalgte er av den oppfatning at dette ikke er saklig begrunnet, kan spørsmålet bringes inn til forhandlinger mellom organisasjonene. Hvis de tillitsvalgte innen 3 dager etter konferansen gir bedriften beskjed om at de ønsker slike forhandlinger, utstår de omtvistede oppsigelser inntil det har vært forhandlet mellom organisasjonene.*

Når en ansatt mottar oppsigelse som oppfattes som usaklig, for eksempel ved at det ikke foreligger god nok grunn til å fravike ansienniteten, må forbundets avdelingskontor kontaktes umiddelbart (korte frister), og det er viktig at bedriftens tillitsvalg eller en Saksbehandler/ Distriktssekretær ved avdelingskontoret sender krav om forhandlingsmøte (kvalitetssikrede standardbrev skal brukes).

2. Masseoppsigelser

Hvis bedriften vurderer å si opp mer enn 10 arbeidstakere er det snakk om masseoppsigelse. De tillitsvalgte kan la seg bistå av sakkyndige og arbeidsgiver har plikt til å gi alle relevante opplysninger. Oppsigelsene får virkning først 30 dager etter at NAV er underrettet. NAV kan forlenge fristen. Uttrykket «får virkning» betyr at arbeidstakerne ikke har plikt til å fratruke før det har gått 30 dager.

Se Arbeidsmiljøloven § 15-2.

3 Ansattes rettigheter

a. Ansiennitetsprinsippet ved nedbemanninger og oppsigelser

Hovedregelen når en virksomhet må gå til det skrittet å si opp ansatte er «sist inn først ut», det vil si at utvelgelsen skjer etter ansiennitet. Dette prinsippet er objektivt og oppfattes rettferdig av de fleste, både arbeidstakere og arbeidsgivere. Men ansiennitetsprinsippet kan fravikes når det foreligger en saklig grunn. Norsk Arbeidsmandsforbunds anbefaling er at ansienniteten bør følges så langt det er mulig.

Prinsippet skal som hovedregel hevdes i hele bedriften og på tvers av alle avdelinger. Ansiennitetsprinsippet gjelder i alle bedrifter både i små, mellomstore bedrifter og konsern. Prinsippet gjelder selv om det står i kontrakten at man er ansatt i en bestemt avdeling, på en bestemt bedrift eller et oppdrag, eller for en bestemt kunde. Ansiennitetsprinsippet gjelder hele landet, men hvis de tillitsvalgte finner det hensiktsmessig kan partene avtale at det bare skal gjelde innenfor passende geografiske områder.

I visse situasjoner kan en slik avtale forringe ansiennitetsprinsippet. For eksempel vil nok dette gjelde virksomheter som taper kontrakten med eksisterende kunde. Her fraråder vi å inngå en avtale med virksomheten som kan begrense det geografiske området, tvert imot bør ansiennitetsprinsippet hevdes innenfor hele virksomheten.

I en konkret forhandlingssituasjon må også de tillitsvalgte til en viss grad være villige til å bruke skjønn i avveiningen av de tre kriteriene.

Ansiennitetsprinsippet er forankret i Hovedavtalen § 8-2.



Når tillitsvalgte omfattes av nedbemanningsprosessen

I tillegg til ansiennitet og andre grunner det er rimelig å ta hensyn til, skal det legges vekt på den spesielle stilling de tillitsvalgte har i bedriften. Ved individuell oppsigelse av tillitsvalgt skal det gis 3 måneders frist hvis ikke arbeidsmiljølov eller arbeidsavtale gir rett til lengre frist.

Se hovedavtalen § 5-11

Saklig grunn til å fravike

Det må stilles strenge krav til begrunnelsen for å fravike ansiennitetsprinsippet. Erfaringsmessig ønsker ofte bedrifter å omgå ansiennitetsprinsippet ved å benytte sine egne subjektive kriterier som kan være vanskelig for den ansatte og de tillitsvalgte å etterprøve. Eksempler på slike kriterier kan være: omstillingsevne, fleksibilitet, selvstendighet, egnethet og anvendbarhet; Dette innebærer at virksomheten prøver å skaffe seg handlingsrom i utvelgelsen. Slike skjønnspregede kriterier gjør det mer eller mindre opp til den enkelte leder å avgjøre hvem som må gå og hvem som får beholde jobben. Det er verdt å merke seg at det ikke holder å vise til mangel på kompetanse for å fravike ansienniteten, hvis den manglende kompetansen kan tilføres innen rimelig tid (eks. 3 - 6 måneder)

b. Krav til oppsigelse

Også oppsigelse som følge av nedbemanning må følge vilkårene og formkravene i arbeidsmiljøloven. Det innebærer at den enkelte oppsigelse/endringsoppsigelsen må være saklig begrunnet fra bedriften sin side. Forhold innenfor virksomheten som kan føre til oppsigelse vil være driftsinnskrenkninger, rasjonalisering eller omlegging av virksomheten.

Saklighetskravet medfører at hvert enkelt tilfelle må ses for seg. Det pågår hele tiden en utvikling i forståelsen av saklighetsbegrepet. Rettspraksis fra de siste årene viser en utvikling i retning av skjerpelse av saklighetskravet. Særlig gjelder dette rimelighetsvurderinger knyttet til den oppsagte. Før bedriften beslutter at noen må sies opp må det vurderes om det finnes annet passende arbeid til

arbeidstakerne, og det må foretas en interesseavveining mellom virksomhetens behov for nedbemanning og den ulempen det påfører den enkelte arbeidstakeren.

Ved utvelgelsen av hvilke arbeidstakere som rammes, må også utvelgelseskriteriene være saklige og etterprøvbare. Det betyr at det skal være mulig å forstå kriteriene som bedriften setter og etterprøve at de stemmer.

c. Hvem må gå?

Vikarer og midlertidige tilsatte går først. Om disse har vært i bedriften sammenhengende i 1. år har de rett på 1 måneds varsel. (Om det er slik at bedriften urettmessig har benyttet midlertidige ansettelser kan de påberope seg fast ansettelse, det samme vil en midlertidig ansatt som har fortsatt i bedriften etter avtaleutløp kunne gjøre.)

d. Individuelle drøftinger

Arbeidstakeren skal ved innkallingen til møtet gjøres kjent med hva det dreier seg om. Vedkommende har rett til å (og bør også) ha med seg en tillitsvalgt. Drøftingene skal være reelle. Bedriften skal altså ikke møte til drøftingene med ferdig skrevet oppsigelse. Møtet bør benyttes til å luke ut eventuelle feil og misforståelser, for eksempel når kompetanse er benyttet som kriterium for utvelgelse. Da er det nødvendig at arbeidstakeren får uttale seg om og eventuelt utfylle eller korrigere det bildet bedriften har dannet seg. Bedriften plikter å foreta en avveining mellom bedriftens behov og de ulemper oppsigelsen påfører den enkelte. Drøftingsmøtet må derfor benyttes til å avdekke de negative virkningene en oppsigelse vil ha for den ansatte.

Se Arbeidsmiljøloven § 15-1.

e. Ansatte med høy alder og lang ansiennitet

Det er særlig tre forhold som de tillitsvalgte bør være oppmerksomme på når det gjelder ansatte med høy alder og lang ansiennitet.

Det er egne oppsigelsesfrister for ansatte fra fylte 50 år som har minimum 10 års bedriftsansiennitet:

Se Arbeidsmiljøloven § 15-3 (3)

- 50 år 4 måneder
- 55 år 5 måneder
- 60 år 6 måneder

For det andre bør det foretas individuelle vurderinger om aldersdiskriminering ved oppsigelse av ansatte med høy alder (over 50).

For det tredje bør det vurderes hvilke konsekvenser en oppsigelse kan få for fremtidig pensjonsutbetaling når en ansatt får oppsigelse rett før oppnådd pensjonsalder.

Se Arbeidsmiljøloven § 13-1. Forbud mot diskriminering

f. Ny drøfting med tillitsvalgte

Når så arbeidsgiver har drøftet med den enkelte, veid og drøftet med de tillitsvalgte de eventuelle opplysninger og momenter som kom frem under de individuelle drøftelsene, foretas endelig utvelgelse av arbeidsgiver.

g. Oppsigelse

Det utstedes og overleveres skriftlig oppsigelse til den enkelte. Arbeidsmiljøloven § 15-4 angir i detalj hva oppsigelsen skal inneholde av opplysninger. En oppsigelse som ikke oppfyller formkravene, skal normalt kjennes ugyldig.

h. Ta vare på de som må gå

Medlemmer som mister jobben bør oppfordres til å fortsette som medlemmer i Norsk Arbeidsmandsforbund, og de må få orientering om sin rettigheter. Ved arbeidsledighet får medlemmene fritak for kontingent i 3 måneder. Ved arbeidsledighet utover 3 måneder betales kun minimumskontingent som er forsikringsandelen for medlemskapet.

